Le Directeur général des élections
du Québec

RAPPORT

DU

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS

CONCERNANT

LES INDEMNITÉS DE DÉPART

VERSÉES À CERTAINS EMPLOYÉS

À LA SUITE DE

L'INTÉGRATION DE L'ADMINISTRATION

DU SYSTÈME ÉLECTORAL

JUIN 1983

Le Directeur général des élections du Québec

Sainte-Foy, le 17 juin 1983

Me Richard Guay
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec, QC

Monsieur le Président,

Le deuxième alinéa de l'article 11 de la Loi 96 ayant pour titre «Loi sur l'intégration de l'administration du système électoral» (1982, chap. 54), se lit comme suit:

> «*11. Toutefois, les membres permanents de ce personnel peuvent, pendant une période de 90 jours qui suit le 1er janvier 1983, choisir de devenir membres permanents du personnel du directeur général des élections ou d'accepter une indemnité de départ déterminée par ce dernier. Le directeur général peut, à cette fin, requérir l'expertise nécessaire et, après avoir versé les indemnités de départ, dépose un rapport à l'Assemblée nationale.*».

En conséquence, je vous transmets par la présente le rapport concernant les indemnités de départ versées à certains employés à la suite de l'intégration de l'administration du système électoral.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Pierre-F. Côté, C.R.
Directeur général des élections
Président de la Commission de la représentation

TABLE DES MATIÈRES

1 - LOI SUR L'INTÉGRATION DE L'ADMINISTRATION DU SYSTÈME ÉLECTORAL 1

2 - EXPERTISE 2

3 - PROCÉDURE ADMINISTRATIVE 3

4 - CONCLUSION 5

ANNEXE

1 - LOI SUR L'INTÉGRATION DE L'ADMINISTRATION DU SYSTÈME ÉLECTORAL

La Loi 96 ayant pour titre «Loi sur l'intégration de l'administration du système électoral», sanctionnée le 16 décembre 1982 (1982, chap. 54), a comme objectif le regroupement de l'administration du système électoral sous l'autorité du Directeur général des élections en confiant à ce dernier certaines responsabilités supplémentaires à celles qu'il avait au 31 décembre 1982.

Ainsi, le Directeur général des élections, à compter de la date d'entrée en vigueur de la Loi, le 1er janvier 1983, s'est vu confier par le législateur la responsabilité du financement des partis politiques et est devenu d'office le Président de la Commission de la représentation électorale.

Pour lui permettre d'assumer ces responsabilités additionnelles, le législateur a décrété que les membres permanents du personnel qui étaient rattachés, au 1er janvier 1983, à la Commission de la représentation électorale sont désormais rattachés au personnel permanent du Directeur général des élections depuis le 1er janvier 1983.

Quant aux membres permanents du personnel qui étaient à l'emploi du Directeur général du financement des partis politiques, au 1er janvier 1983, ils sont devenus, à partir de cette même date, membres du personnel du Directeur général des élections sans pour autant être régis par la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chap. F-3.1). Ces employés se sont vu accorder le privilège d'exercer, pendant une période de 90 jours suivant le 1er janvier 1983, un choix formel à savoir devenir membres permanents du

personnel du Directeur général des élections et, en conséquence, être régis par la Loi sur la fonction publique ou accepter une indemnité de départ déterminée par le Directeur général des élections.

Le deuxième alinéa de l'article 11 de la Loi 96 prévoit aussi qu'après avoir versé les indemnités de départ aux membres permanents du personnel du financement des partis politiques qui ont signifié leur choix de toucher ces indemnités, le Directeur général des élections dépose un rapport à l'Assemblée nationale. Cette obligation est remplie par le dépôt du présent rapport.

Enfin, le quatrième alinéa de l'article 11 prescrit que, au terme de la période de 90 jours suivant le 1er janvier 1983, la Loi sur la fonction publique devient applicable sans autre formalité aux personnes qui auront choisi de devenir membres permanents du personnel du Directeur général des élections.

Dès lors, le législateur a exclu la possibilité de recevoir à la fois une indemnité de départ et devenir également membre permanent du personnel du Directeur général des élections.

2 - EXPERTISE

Le deuxième alinéa de l'article 11 permettait au Directeur général des élections de requérir l'expertise nécessaire pour déterminer l'indemnité de départ. Il a jugé nécessaire de le faire en raison du précédent et vu l'état actuel de la jurisprudence en matière d'indemnité de départ.

Le Directeur général des élections s'est adressé à un juriste compétent, le 8 février 1983, en faisant appel à Me Georges Emery, avocat montréalais de l'étude légale Blain, Piché, Emery et Associés. Me Emery a remis, le 3 mars 1983, son opinion juridique sur le versement des indemnités de départ.

L'avis élaboré par Me Emery, en annexe au présent document, a été en tout point suivi par le Directeur général des élections.

Essentiellement, le principe proposé par Me Emery et retenu par le Directeur général des élections, a été celui de verser une indemnité égale à un (1) mois de traitement pour chaque année de service continu jusqu'à un maximum d'une (1) année complète de traitement. L'indemnité pour la partie d'année a été calculée au prorata selon cette norme.

3 - PROCÉDURE ADMINISTRATIVE

Chacun des vingt-six (26) membres permanents qui étaient rattachés au personnel du Directeur général du financement des partis politiques, le 1er janvier 1983, a reçu une lettre datée du 3 mars 1983 du Directeur général des élections lui expliquant le contenu de l'article 11 de la Loi 96 et la possibilité d'accepter une indemnité de départ ou de devenir membre permanent du personnel du Directeur général des élections.

Un document d'accompagnement faisant partie intégrante de la lettre personnalisée et transmise aux vingt-six (26) personnes concernées renfermait les renseignements sur la durée de leur service continu à la date du 2 avril 1983 (le 1er avril étant un jour férié), qui suit de 90 jours le 1er janvier et leur indiquait la valeur de l'indemnité de départ établie dans leur cas. De plus, ce document précisait leur classement et traitement au 2 avril 1983, établis en vue de leur intégration à la Loi sur la fonction publique comme fonctionnaires permanents du Directeur général des élections.

Ainsi donc, chacun des vingt-six (26) employés a reçu une lettre identique lui présentant les mêmes options et les données personnelles en résultant.

La volonté des employés a été respectée intégralement. Vingt-deux (22) employés ont accepté de devenir membres permanents du personnel du Directeur général des élections et, par conséquent, d'être intégrés à la Fonction publique à partir du 2 avril 1983. Quatre (4) employés, dont un (1) cadre et trois (3) fonctionnaires, ont choisi d'accepter l'indemnité de départ qui leur a été offerte. Le total des indemnités qui ont été versées s'élève à 85 140,92 $.

Les employés qui ont choisi d'accepter l'indemnité de départ ont reçu, en outre, le remboursement en espèces de la valeur de leurs crédits de vacances non utilisés à leur départ (100%) et aussi de leurs crédits de maladie non utilisés à leur départ (50%), comme c'est l'usage dans la fonction publique du Québec au départ d'un fonctionnaire permanent.

4 - CONCLUSION

Confier la responsabilité de la détermination des indemnités de départ au Directeur général des élections représentait une tâche fort délicate. Le fait de requérir l'expertise d'un avocat renommé et compétent a facilité la tâche du Directeur général des élections à tel point que les employés concernés ont été satisfaits des indemnités versées. Bien que Me Emery ait exprimé l'opinion que son expertise ne constitue pas un précédent, le Directeur général des élections est d'avis que cette expérience pourra certainement servir de guide pour le règlement de situations analogues.

Pierre F. Côté

Pierre-F. Côté, C.R.
Directeur général des élections
Président de la Commission de la représentation

JUIN 1983

ANNEXE

TÉLÉPHONE GENÈVE: 28 79 40
TÉLEX GENÈVE: 28 99 61 JUR

TÉLÉPHONE (514) 288-9873
TÉLEX 05-268861 MESDROITS

Blain, Piché, Emery & Associés
Avocats

Cabinet Européen:
Interjuriste
8, rue de la Rôtisserie
1204 - Genève, Suisse

Place Sherbrooke
1010 ouest, rue Sherbrooke, 25e étage
Montréal, Québec
H3A 1S6

Montréal, 3 mars 1983

Me Pierre F. Côté, c.r.
Directeur général des élections du Québec
3460, rue la Pérade
Sainte-Foy, Québec
G1X 3Y5

Sujet: Directeur général des élections du Québec
Loi sur l'intégration de l'administration du système électoral
Notre dossier: D-17-604

Cher confrère,

Lors de l'entretien que nous avons eu le 8 février 1983, vous m'avez confié le mandat de vous conseiller quant à la fixation des indemnités de départ que vous devez déterminer selon que vous le prescrivent les dispositions de l'article 11 de la Loi sur l'intégration de l'administration du système électoral (1982, chap. 54), ci-après désignée par "Loi 96".

Cette loi sanctionnée le 16 décembre 1982 et entrée en vigueur le 1er janvier 1983 déclare qu'à compter de cette dernière date, les membres permanents du personnel du directeur général du financement des partis politiques deviennent membres de votre personnel. Ces membres peuvent au plus tard le premier avril 1983 choisir de devenir membres permanents de votre personnel et assujettis à la Loi sur la fonction publique ou d'accepter l'indemnité de départ que vous déterminerez.

Dans l'intervalle, les membres permanents du personnel du directeur général du financement des partis politiques continuent d'être rémunérés selon les termes du contrat de travail qui les liaient à ce directeur le premier janvier 1983 et le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics continue de leur être applicable. Ils continuent également de bénéficier des autres avantages qui étaient reliés à cet emploi.

.../2

Le 2 avril 1983, la Loi sur la fonction publique (L.R.Q. chapitre F-3.1) devient applicable sans autre formalité aux personnes qui auront choisi de devenir membres permanents de votre personnel mais il vous est loisible toutefois en vertu de l'article 57, de déterminer dans quelles mesures et selon quelles modalités doit s'effectuer la relocalisation et l'affectation de ce personnel.

Un projet de règlement sur les normes et barêmes applicables à l'égard de tout le personnel dont vous avez besoin a été établi par vous conformément aux dispositions de l'article 57 de la Loi 96 et soumis pour approbation par le gouvernement. Ce règlement qui s'applique à la dotation, jusqu'au 30 septembre 1983, des emplois permanents chez le directeur général des élections, à l'exception de ceux des adjoints, s'applique également à la relocalisation des membres du personnel permanent rattaché au financement des partis politiques qui auront choisi de devenir membres permanents de votre personnel.

Les membres permanents du personnel du directeur du financement des partis politiques pour le moment membres non permanents de votre personnel doivent avoir fait leur choix le 2 avril 1983 entre l'indemnité de départ déterminée par vous et la permanence dans le personnel du directeur général des élections sujet à la titularisation qui sera effectuée dans le cadre du règlement qui a été approuvé par le gouvernement par décret no. 261-83 en date du 17 février 1983.

C'est la première fois à ma connaissance que des employés de l'Etat font face à pareille situation. La tâche est très lourde pour vous qui devez par la suite effectuer la titularisation des membres qui auront choisi de devenir membres permanents de votre personnel, de déterminer le montant de l'indemnité de départ à leur offrir pour leur permettre d'exercer leur choix de façon éclairée.

Mon mandat qui est de vous guider dans la détermination de l'indemnité de départ n'est pas sans embûche mais son exécution en a été facilitée grâce à votre aide précieuse et à celle de vos collaborateurs immédiats, ce dont je vous suis reconnaissant.

Indemnité de départ, prime de séparation, indemnité de cessation d'emploi, indemnité de licenciement ou de mise-à-pied sont des notions assez nouvelles mais de plus en plus utilisées surtout en période de récession économique. Ces expressions désignent généralement la somme forfaitaire versée par l'employeur à l'employé à titre de compensation ou de dédommagement pour mettre fin avant terme à un contrat de travail individuel.

.../3

Il arrive parfois que les indemnités sont fixées lors de l'engagement pour compenser pour l'absence de la sécurité d'emploi.

Comme je l'ai souligné précédemment, c'est la première fois qu'un employé a le choix entre l'indemnité de départ et la sécurité d'emploi comportant des avantages sociaux intéressants le tout tel que régi par les dispositions applicables sans toutefois connaître de façon certaine l'emploi dont il sera titulaire.

Même si la Loi n'impose aucune obligation à cet égard, il m'apparaît souhaitable, suite à un consensus à ce sujet, que les membres permanents du personnel du directeur général du financement des partis politiques le premier janvier 1983 aient en main dès le début du mois de mars les données de base leur permettant d'opter pour l'alternative qui leur convient le mieux notamment le classement et la rémunération d'une part et l'indemnité de départ de l'autre.

Le regroupement de l'administration du système électoral sous l'autorité du directeur général n'a pas pour objet le licenciement ou la mise à pied des membres du personnel du directeur général du financement des partis politiques même si la Loi 96 confie au directeur général des élections les pouvoirs et les moyens nécessaires à la réorganisation de son personnel rendue indispensable par la Loi. Le choix de quitter l'emploi ou de rester appartient à l'employé.

Malgré les recherches faites dans le court délai qui m'était alloué en raison des circonstances, les précédents quoique de plus en plus nombreux ne m'ont pas permis de dégager les lignes maîtresses d'une politique bien définie à suivre dans les cas d'indemnité de départ.

L'élément que l'on retrouve dans tous les cas de fixation d'une indemnité de départ est l'ancienneté ou le service continu dans des fonctions pour le même employeur.

Ainsi dans la Loi sur les normes de travail (1979, chapitre 45) à l'article 82, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur doit faire parvenir à l'employé qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu un préavis écrit dont la durée dépend du temps que l'employé a été à son emploi; une semaine pour au moins un an de service, deux semaines si l'employé justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines pour cinq à dix ans de service continu et huit semaines pour dix ans de service continu ou plus. Cet article ne s'applique pas dans le cas des "cadres", terme que la Loi ne définit toutefois pas.

.../4

L'article 124 de la même Loi traite des droits qui appartiennent à un salarié qui justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur.

La Loi sur les normes de travail statue quant aux normes minimales de travail et quant au préavis de licenciement. Les politiques de mise en disponibilité et de licenciement d'employés dans plusieurs organismes sont à l'effet d'ajouter au salaire versé pour la durée du délai de congé une compensation monétaire à titre d'indemnité de départ.

Les tribunaux sont appelés de plus en plus fréquemment à fixer des indemnités de départ dans les cas de licenciement, mise-à-pied et congédiement.

Dans une décision rendue il y a quelques jours, l'Honorable Juge André Forget de la Cour Supérieure du district de Montréal s'exprimait ainsi:

> "Le congédiement d'un cadre dont les services ont été retenus pour une période indéterminée a fait l'objet d'une abondante jurisprudence. Malheureusement, la situation économique actuelle provoque de plus en plus de ces situations malheureuses et, par voie de conséquence, des recours plus fréquents aux tribunaux."

Il s'agit de la décision rendue le 10 février 1983 dans la cause de Jim Benson contre Brown Boveri Canada Limited portant le numro 500-05-002-918-801 des dossiers du Greffe de la Cour Supérieure pour le district de Montréal.

Le Juge y fait la nomenclature d'une nombreuse jurisprudence tant québécoise que des autres provinces canadiennes. Après l'énumération de ces causes, le Juge conclut qu':

> "Il est difficile à l'étude de ces causes de déterminer les critères précis pour fixer la durée du délai de congé."

Le Juge a fait une étude fouillée de la question et je crois utile d'annexer à mon avis photocopie de ce jugement. Vous noterez que la durée du délai-congé varie considérablement mais excède toujours le délai de congé minimum fixé par la Loi sur les normes de travail.

Le Juge reconnaît que les tribunaux accordent des indemnités de plus en plus substantielles. A la page 18 de son jugement, on y lit que:

.../5

> Même si ce jugement est relativement récent (il s'agissait de l'arrêt R.C.A. Ltd -vs- Cohen 1978 C.A. 212), la Cour croit pouvoir prétendre à une connaissance judiciaire de la situation difficile de l'emploi. De plus, il semble bien que la jurisprudence a depuis évolué vers l'extension du délai-congé."

Les règles établies par le gouvernement ne me semblent pas appuyées sur des critères beaucoup plus précis et je n'en citerai ici que quelques exemples.

Dans le cas de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, il est prohibé au Conseil régional de la santé des services sociaux de verser une indemnité de départ si le directeur général, le cadre supérieur ou le cadre intermédiaire n'a pas complété trois années de service continu. L'indemnité de départ versée mensuellement par le Conseil ne peut excéder un mois de salaire par année de service avec un maximum de dix mois si le directeur ou le cadre a plus de dix ans de service continu.

Dans le cas de l'indemnité de départ payable au personnel politique des cabinets ministériels, l'on définit le service continu comme étant "la durée ininterrompue de service d'un fonctionnaire depuis son dernier embauchage".

Le directeur des cabinets et l'attaché politique ont droit à un mois d'indemnité par six mois de service continu dans un cabinet jusqu'à concurrence de huit mois d'indemnité. La fonction est considérée comme étant analogue à celle exercée par un professionnel.

L'employé de soutien dont la fonction est analogue à celle d'un fonctionnaire a droit à un mois par année de service continu jusqu'à concurrence de six mois. Dans le cas des dirigeants et des membres d'organismes gouvernementaux, le montant de l'indemnité de départ est établi en relation avec l'âge de la personne, la fonction qu'il occupe, ses années de service, les circonstances de sa nomination, les circonstances de son départ et l'indemnité varie entre l'équivalent de trois mois à douze mois de salaire.

La politique de la Société d'énergie de la Baie James prévoit que l'employé régulier ayant complété son stage probatoire et qui compte moins d'un an de service bénéficie d'un délai de congé équivalent à un préavis de licenciement de 4 semaines quelque soit le niveau de poste occupé.

..../6

L'employé régulier comptant plus d'une année de service bénéficie d'un délai de congé d'une durée minimum de 12 semaines si le poste qu'il occupe en est un de soutien, de 16 semaines s'il est cadre ou professionnel de niveau V à VII et de 20 semaines s'il est cadre ou professionnel de niveau II à IV. Ce délai de congé se compose d'une période de mise en disponibilité et de préavis de licenciement.

De plus, lors de son départ, l'employé reçoit une compensation monétaire (indemnité de départ) équivalente à deux semaines par année de service pour le personnel de soutien, de trois semaines pour année de service pour le personnel cadre ou professionnel de niveau V, VI et VII et de 4 semaines par année de service pour le personnel de niveau II, III et IV. La période utilisée pour le calcul de cette indemnité ne peut excéder 40 semaines.

Les régimes de protection souscrits par l'entreprise au bénéfice de ses employés cessent de s'appliquer à la date de licenciement et l'employé peut alors se prévaloir de diverses dispositions contenues dans ces régimes et auxquelles il aurait droit. Les congés de maladie en réserve et qui ne sont pas monnayables sont annulés à la date du licenciement.

A la date du licenciement, l'employé reçoit l'équivalent monétaire de son solde de vacances annuelles calculé en fonction des politiques établies. Quant au régime de retraite, ce sont les dispositions du régime alors en vigueur qui prévalent.

Voici brossé de façon sommaire un tableau de la situation en matière d'indemnité de départ. Je ne traite pas ici des indemnités prévues par convention collectives parce que découlant de relations contractuelles.

Eu égard à la jurisprudence des tribunaux et des règles établies par le gouvernement ou ses organismes dans certains cas, je crois que le critère qu'il faut retenir pour l'établissement de l'indemnité de départ des membres permanents du personel du directeur général du financement des partis politiques est celui de l'ancienneté ou du service continu de ces personnes chez le directeur général du financement des partis politiques, le gouvernement, l'un de ses ministères ou organismes.

Je ne crois pas toutefois que vous deviez faire une différence entre les différentes catégories d'emploi (cadre, professionnel et fonctionnaire...) puisqu'il ne s'agit pas d'une indemnité de licenciement ou de congédiement comme c'est le cas dans la jurisprudence que j'ai pu étudiée. N'oublions pas que nous sommes dans une situation exceptionnelle et que l'employé ne se voit pas remercier de ses services mais bien offrir un choix entre la sécurité d'emploi comportant des avantages sociaux et une indemnité de départ lui permettant d'accepter de nouvelles responsabilités à l'extérieur de la fonction publique. Pour ces raisons et

.../7

également parce que le classement et le salaire d'un employé tient déjà compte de son expérience et de sa compétence, il ne m'est pas apparu opportun de faire une différence entre ces catégories d'emploi.

Dans les circonstances, je crois qu'une norme fixant l'indemnité à 1 mois de traitement par année de service avec un maximum d'un an de traitement serait adéquate. De plus, l'indemnité pour la partie d'année devrait être calculée au prorata selon cette norme.

En période de récession économique où la situation de l'emploi est difficile, un maximum d'un an m'apparait juste et équitable d'autant plus que la politique la plus récente d'un des plus importants employeurs du Québec, la SEBJ, vient d'établir une politique où le délai de congé et l'indemnité de départ peuvent atteindre un compensation monétaire maximum variant de 52 à 56 semaines.

Si ce maximum peut paraitre généreux, rappelons que la Loi 96 en accordant aux employés permanents du directeur général du financement des partis politiques un choix entre leur intégration dans la fonction publique et une indemnité de départ favorise l'employé en lui laissant ouverte la possibilité de ne pas intégrer la fonction publique déjà bien servie si on en juge par les essais récents de réduction de postes.

A l'indemnité de départ, devrait être ajoutés les crédits de vacances accumulées, 50% des crédits de journées de maladie et le surtemps accumulé par l'employé.

Les traitements de la plupart des employés ont varié selon qu'on se place au 31 décembre 1982, au 31 mars 1983 ou au 2 avril 1983. En raison des lois spéciales actuellement en vigueur en ce qui touche les traitements des employés de l'Etat, je suis d'avis qu'il serait juste et équitable d'appliquer la norme ci-dessus aux traitements du 2 avril 1983 car si les employés optent pour l'indemnité de départ, c'est à ce traitement qu'ils renonceraient.

Je n'entends pas que le critère retenu et la norme adoptés doivent servir de précédent et mon rôle n'est pas ici de suggérer l'instauration d'une politique gouvernementale. La solution préconisée tient compte d'un cas d'espèce, la Loi vous ayant placé dans une situation nettement exceptionnelle.

Au premier janvier 1983, les membres permanents du personnel du directeur général du financement des partis politiques étaient au nombre de 26 personnes. Un tableau que j'ai consulté indique le nom de chaque employé, sa date de naissance, son

.../8

âge au 31 mars 1983, son classement actuel, sa catégorie d'emploi, son traitement en date du 31 décembre 1982, du 31 mars 1983 et du 2 avril 1983 et la durée de son service continu soit dans la fonction publique, soit à la direction générale du financement des partis politiques.

L'offre de l'indemnité de départ faite selon la norme ci-dessus indiquée doit être conditionnelle à une quittance de la part de l'employé. Dans le cas des employés qui semblent ne pas avoir démissionné de la fonction publique, l'offre devra, le cas échéant, être de plus conditionnelle à une démission préalable.

Cette offre d'une indemnité de départ est faite aux employés qui étaient membres permanents du personnel du directeur du financement des partis politiques le 31 décembre 1982. Ces employés ne faisaient pas alors partie de la fonction publique. Si certains d'entre eux n'avaient pas démissionné lorsqu'ils ont été mutés à l'exécutif pour être affectés au programme du financement des partis politiques, ils pourraient prétendre avoir droit au bénéfice que leur accordent les dispositions de la Loi sur la fonction publique même s'ils retiraient l'indemnité de départ qui leur est offerte. Si, par ailleurs, ces employés qui n'ont pas ainsi démissionné choisissaient de devenir membres permanents de votre personnel, la Loi sur la fonction publique ne leur deviendrait pas applicable puisqu'ils y sont déjà assujettis et ils ne seraient donc pas sujets à une nouvelle titularisation.

Le législateur n'a sûrement pas voulu qu'un employé reçoive l'indemnité de départ et demeure quand même membre de la fonction publique. Je suis d'avis que rentre dans vos attributions, le fait d'exiger dans ces cas la démission préalablement au paiement d'une indemnité de départ.

Maintenant, pour ceux des employés qui en exprimeraient le désir, l'indemnité de départ dans ce cas qui pourrait être considéré comme équivalent à une cessation d'emploi même si le choix de quitter ou de rester leur appartient, pourrait être traitée comme une allocation de retraite et transférée dans un régime enrégistré de pension ou à un régime enregistré d'épargne retraite. Cependant, le montant transféré ne pourra excéder $2,000.00 pour chaque année au cours desquelles l'employé était au service de l'Etat dans la mesure où il avait droit à une caisse ou à un régime de pension ou à un régime de participation différé aux bénéfices dont il avait acquis les contributions de l'Etat. Il faut souligner également qu'un tel transfert d'une allocation de retraite à un régime enregistré de pension ou à un régime enregistré d'épargne retraite peut être effectué sans déductions à la

.../9

source dans la mesure où le transfert est fait directement au fiduciaire qui doit administrer le régime et que les formules appropriées sont complétées. Le paiement forfaitaire versé directement à l'employé est assujetti quant au provincial à une retenue d'impôt de 13% si le montant du paiement n'excède pas $5,000.00 et de 20% s'il excède $5,000.00 et quant au fédéral, de 5% si le paiement ne dépasse pas $5,000.00, 10% s'il dépasse $5,000.00 mais n'excède pas $15,000.00 et 15% s'il excède $15,000.00.

J'ose espérer que mon avis vous aidera dans l'établissement du montant de l'indemnité de départ que vous devez déterminer.

Veuillez agréer, cher confrère, l'expression de ma haute considération.

GEORGES EMERY

GE/sco'r